

Beilage zum Oberhirtlichen Verordnungsblatt Nr. 6/2010

**Vereinbarung zur Integration
schwerbehinderter und langzeiterkrankter
Beschäftigter des Bistums Speyer**

Präambel	3
Teil 1: Allgemeine Bestimmungen	4
§ 1 Anwendungsbereich	4
§ 2 Ziele	4
Teil 2: Zielvereinbarungen	4
§ 3 Beschäftigungsquote	4
Teil 3: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Personalentscheidungen	4
§ 4 Beteiligung im Einstellungsverfahren	4
§ 5 Beteiligung bei sonstigen Personalentscheidungen	5
Teil 4: Berufliche Integration	5
§ 6 Bewerbungsverfahren	5
§ 7 Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld	5
§ 8 Gestaltung der Arbeitszeit	5
§ 9 Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen	6
Teil 5: Betriebliches Eingliederungsmanagement von Langzeiterkrankten	6
§ 10 Angebot eines Eingliederungsmanagements	6
§ 11 Integrationsteam	6
§ 12 Wiedereingliederungsgespräch	6
§ 13 Protokolle	7
§ 14 Verantwortung der/des unmittelbaren Vorgesetzten	7
Teil 6: Schlussbestimmungen	8
§ 15 Publikation	8
§ 16 Inkrafttreten/Geltungsdauer	8

In Erfüllung des karitativen Auftrags der Katholischen Kirche, der Fürsorgepflicht des Dienstgebers und gemäß § 28 a MAVO in Verbindung mit § 83 SGB IX schließen die Diözese Speyer, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Mitarbeitervertretung des Bischöflichen Ordinariates unter Beteiligung der Schwerbehindertenbeauftragten des Dienstgebers die nachfolgende Integrationsvereinbarung:

Präambel

Die Diözese Speyer leistet als Dienstgeber einen Beitrag dazu, Menschen mit Behinderung und Langzeiterkrankten die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Sie erkennt darin ihre besondere Verpflichtung, sich kirchenintern wie gesellschaftsbezogen für die Integration von Menschen mit Behinderung bzw. Krankheit einzusetzen.

Der Dienstgeber verpflichtet sich, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, die gesetzliche Beschäftigungspflicht aus § 71 SGB IX zu erfüllen.

Die dauerhafte berufliche Integration schwerbehinderter Menschen ist darüber hinaus nur durch die konstruktive Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Der Abschluss dieser Integrationsvereinbarung wird von allen Beteiligten als Chance für die weitere Verbesserung der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen angesehen.

Die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen ist ein Prozess, kein fertiges Ergebnis. Er setzt eine Sensibilität für die spezifischen Belange behinderter Menschen voraus. Diese Integrationsvereinbarung versteht sich als Instrument, diese Sensibilität weiter zu fördern und konkrete, realisierbare Hilfestellungen zu geben.

Grundsätzlich werden Voraussetzungen und Bedingungen dafür geschaffen, dass Behinderungen kein Hinderungsgrund sind, einen der Qualifikation entsprechenden, geeigneten Arbeitsplatz einzunehmen oder zu behalten. Der Dienstgeber muss zum einen die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten, zum anderen aber auch deren individuelle Leistungseinschränkungen kennen. Dabei steht im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen an ihren Fähigkeiten zu messen, nicht an ihren Defiziten.

Auswirkungen von Behinderungen auf die Arbeitsplatzsituation werden im offenen Dialog zwischen allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.

Diese Integrationsvereinbarung will auch einen Beitrag leisten für Personen, die – ohne schwerbehindert oder gleichgestellt zu sein – nach einer langfristigen Erkrankung schrittweise wieder in das Arbeitsleben eingegliedert werden müssen. Daher greift sie als besonderes Instrument der Prävention und Beratung das Betriebliche Eingliederungsmanagement für Langzeiterkrankte (§ 84 Abs. 2 SGB IX) auf. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement von Langzeiterkrankten versteht sich als eine wichtige Maßnahme zum dauerhaften Erhalt des Arbeitsplatzes. Es geht dabei um die Frage, wie Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung ihre Arbeitsunfähigkeit möglichst gut überwinden können bzw. wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann – und was dazu vonseiten des Dienstgebers bzw. weiterer Stellen an konkreter Unterstützung erforderlich ist.

Teil 1: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Diese Integrationsvereinbarung gilt für
 - alle schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen,
 - alle behinderten Menschen in dem Anerkennungsverfahren
 - alle langzeiterkrankten Personen (Teil 5 dieser Vereinbarung), die in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Beamtenverhältnis zur Diözese Speyer stehen und durch die MAV des Bistums vertreten werden.
- (2) Die Beratungsangebote der Teile 4 und 5 dieser Integrationsvereinbarung stehen ausdrücklich auch den Geistlichen der Diözese Speyer und in einem Gestellungsverhältnis beschäftigten Personen offen.

§ 2 Ziele

Diese Integrationsvereinbarung zielt auf die permanente Weiterentwicklung einer barrierefreien Unternehmenskultur. Ihre Umsetzung bezieht sich sowohl auf:

- Verbesserte bauliche und technische Zugänge und Nutzungsmöglichkeiten sowie das sozial-kommunikative Miteinander
- ein weiterhin hohes Niveau des Anteils der bei der Diözese Speyer beschäftigten schwerbehinderten Menschen (§ 3),
- Ausgestaltung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Personalentscheidungen (Teil 3),
- berufliche Integration Schwerbehinderter Menschen, insbesondere durch Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeitgestaltung, Qualifizierung (Teil 4),
- Planung und Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements von Langzeiterkrankten (Teil 5).

Teil 2: Zielvereinbarungen

§ 3 Beschäftigungsquote

- (1) Der Dienstgeber kommt seiner gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach und ist bereit, während der Laufzeit der Integrationsvereinbarung mindestens die Beschäftigungsquote des § 71 SGB IX von 5 % zu halten.
- (2) Behinderte Jugendliche werden bei gleicher Eignung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen. Hierauf ist im Ausschreibungstext hinzuweisen.

Teil 3: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Personalentscheidungen

§ 4 Beteiligung im Einstellungsverfahren

Bei Einstellungsentscheidungen sind der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen rechtzeitig die Bewerbungsunterlagen der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber, sowie derjenigen nicht behinderten Mitbewerberinnen und

Mitbewerber, die in die engere Auswahl kommen, zur Einsicht vorzulegen. Sie kann an Bewerbungsgesprächen mit diesen Personen teilnehmen, es sei denn der schwerbehinderte Mensch lehnt eine Teilnahme ausdrücklich ab.

§ 5 Beteiligung bei sonstigen Personalentscheidungen

Bei allen übrigen Personalentscheidungen betreffend schwerbehinderte Beschäftigte gilt § 52 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Speyer in der jeweils gültigen Fassung.

Teil 4: Berufliche Integration

§ 6 Bewerbungsverfahren

Der Dienstgeber gibt schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen des Bewerbungsverfahrens auf ausgeschriebene Stellen grundsätzlich die Möglichkeit sich persönlich vorzustellen. Sollte er beabsichtigen, aufgrund offensichtlicher Ungeeignetheit von einer Einladung einer Bewerberin oder eines Bewerbers abzusehen, teilt er dies rechtzeitig der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit. Sollte diese die Einschätzung des Dienstgebers nicht teilen, lädt er die betroffene Person dennoch zu einem Vorstellungsgespräch ein. Beim Bewerbungsgespräch sorgt der Dienstgeber für ein behindertengerechtes Umfeld.

§ 7 Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld

- (1) Bei der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld der schwerbehinderten Beschäftigten hat der Dienstgeber darauf hinzuwirken, dass diese ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassend einsetzen können. Bei Bedarf soll der Arbeitsplatz und/oder das Arbeitsumfeld entsprechend angepasst werden. Für schwerbehinderte Beschäftigte mit dem Merkzeichen „aG“ oder „H“ in ihrem Ausweis wird auf Wunsch ein Parkplatz in unmittelbarer Nähe ihres Arbeitsplatzes reserviert, sofern entsprechende Parkflächen vorhanden sind.
- (2) Bei Neu- und Umbauten von Gebäuden oder Gebäudeteilen bzw. Renovierungsmaßnahmen sind die Belange behinderter Menschen zu berücksichtigen. Bei der Bauplanung soll auf Barrierefreiheit (DIN 18024) für Schwerbehinderte Menschen nach den örtlichen gültigen Bauordnungen geachtet werden. Das gleiche gilt bei der Anschaffung von Informationstechnik
- (3) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die Schwerbehindertenbeauftragten des Dienstgebers sowie gegebenenfalls die Arbeitssicherheitsfachkraft sind gemeinsam mit dem/der unmittelbaren Vorgesetzten die für die von Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung zuständigen Ansprechpersonen. Anträge auf finanzielle Förderung einer behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung stellt der/die Schwerbehindertenbeauftragte des Dienstgebers.

§ 8 Gestaltung der Arbeitszeit

Die Gestaltung der Arbeitszeit trägt im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit den Bedürfnissen der Schwerbehinderten/gleichgestellten Personen Rechnung.

§ 9 Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen

Ist aufgrund der Behinderung eine Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen nicht möglich, wird gemeinsam nach einer Alternativlösung gesucht.

Teil 5: Betriebliches Eingliederungsmanagement von Langzeiterkrankten

§ 10 Angebot eines Eingliederungsmanagements

Mit Langzeiterkrankten (Erkrankung, die ohne Unterbrechung länger als sechs Wochen oder aufgrund wiederholter Erkrankung länger als insgesamt sechs Wochen andauert) setzt sich der Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht schriftlich in Verbindung, informiert über wesentliche rechtliche Belange und bietet als Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) ein Wiedereingliederungsgespräch an.

Bei diesem Erstkontakt mit dem/der Betroffenen wird diese(r) sowohl über die grundsätzlichen Ziele der betrieblichen Wiedereingliederung informiert als auch über die übliche Vorgehensweise des Wiedereingliederungsgesprächs.

§ 11 Integrationsteam

- (1) Zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements von Langzeiterkrankten nach Teil 5 dieser Vereinbarung richtet der Dienstgeber ein Integrationsteam ein.
- (2) Das Integrationsteam besteht aus:
 - der Leitung der Bischöflichen Personalverwaltung,
 - den beiden Schwerbehindertenbeauftragten des Dienstgebers,
 - der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 - dem benannten Mitglied der Mitarbeitervertretung.
- (3) Das Integrationsteam kann im Einzelfall weitere Personen zu seinen Beratungen hinzuziehen, daneben ist der/die jeweilige Vorgesetzte in geeigneter Weise einzubeziehen.
- (4) Das Integrationsteam erarbeitet und prüft Konzepte zur praktischen Umsetzung, ggfls. unter Einschluss einer Kostenschätzung.
- (5) Die schwerbehinderte Person bzw. die langzeiterkrankte Person kann eine Person ihres Vertrauens zu den Beratungen hinzuziehen.
- (6) Der Dienstgeber sorgt sich um die regelmäßige Fortbildung der Mitglieder des Integrationsteams.

§ 12 Wiedereingliederungsgespräch

- (1) Die langzeiterkrankte Person wird durch die/den Schwerbehindertenbeauftragte/n des Dienstgebers zum Wiedereingliederungsgespräch eingeladen. Mit der Einladung wird sie auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten hingewiesen.

- (2) Das Wiedereingliederungsgespräch wird von der Leitung der Bischöflichen Personalverwaltung, in deren Verhinderungsfall von der/dem Schwerbehindertenbeauftragten des Dienstgebers moderiert.
- (3) Im Wiedereingliederungsgespräch erörtern das Integrationsteam, der/die von der Langzeiterkrankungen betroffene Beschäftigte sowie gegebenenfalls deren Vertrauensperson Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann. Weiter soll geklärt werden, welche Leistungen oder Hilfe notwendig sind, um einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Weitere Themen des Wiedereingliederungsgespräches können insbesondere sein:
 - Folgen eines Auslaufens des Krankengeldes oder entsprechender gesetzlicher Leistungen,
 - Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Teilaltersrente,
 - Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung.
- (4) Mit arbeitsunfähigen Beschäftigten, die nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten können, wird bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung (§ 74 SGB V, § 28 SGB IX), die einen Wiedereingliederungsplan einschließlich der Prognose über den Zeitpunkt der zu erwartenden Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit enthält, eine diesem Plan entsprechende Vereinbarung über eine stufenweise Wiedereingliederung getroffen.
- (5) Außerhalb einer ärztlichen Empfehlung erörtert der Dienstgeber mit langzeiterkrankten Personen die Möglichkeit einer befristet vereinbarten Teilzeittätigkeit; für schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte gilt § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX.

§ 13 Protokolle

- (1) Die Ergebnisse des Wiedereingliederungsgespräches sind durch den/die Schwerbehindertenbeauftragte/n des Dienstgebers zu protokollieren und den Beteiligten zuzusenden.
- (2) Die Protokolle sind kein Gegenstand der Personalakte, sondern werden separiert durch den/die Schwerbehindertenbeauftragte/n des Dienstgebers aufbewahrt. Ihre Vernichtung regelt sich nach den Vorschriften der Anordnung zum kirchlichen Datenschutz und der Bischöflichen Archivordnung.

§ 14 Verantwortung der/des unmittelbaren Vorgesetzten

Die/der unmittelbare Vorgesetzte trägt eine besondere Verantwortung für die Durchführung im jeweiligen Arbeitsumfeld. Erforderliche Maßnahmen, insbesondere Änderungen im Arbeitsablauf, erläutert der/die unmittelbare Vorgesetzte den anderen Beschäftigten.

Teil 6: Schlussbestimmungen

§ 15 Publikation

Diese Integrationsvereinbarung wird durch Veröffentlichung im Oberhirtlichen Verordnungsblatt und an bereiter Stelle im Internetportal des Bistums bekannt gegeben. Darüber hinaus wird sie dem Integrationsamt Landau und der Agentur für Arbeit Ludwigshafen übermittelt.

§ 16 Inkrafttreten/Geltungsdauer

Diese Integrationsvereinbarung tritt zum 01. Januar 2010 in Kraft, hat eine Laufzeit von vier Jahren und endet am 31. Dezember 2013. Ungeachtet der Laufzeit hat jede Vereinbarungspartei das Recht, Vorschläge zur Änderung oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu unterbreiten und Verhandlungen hierüber zu verlangen. Änderungen dieser Integrationsvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich.

Speyer, den 11. Juni 2010

gez.

Dr. Franz Jung
Generalvikar

gez.

Gabriele Bamberger
Vertrauensperson der Schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

gez.

Thomas Ochsenreither
Vorsitzender der Mitarbeitervertretung des Bischöflichen Ordinariates